

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kegiatan pengelolaan berkaitan sumber daya manusia yang dimiliki sebagai salah satu upaya pencapaian tujuan organisasi agar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Pada organisasi berorientasi profit atau perusahaan, Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab pada cakupan pengelolaan buruh, karyawan, pegawai, manajer, dan tenaga kerja lainnya. Peranan Individu dalam organisasi sangatlah penting, dimana kinerja individu dari sumber daya manusia suatu organisasi sangatlah mempengaruhi keberhasilannya. Setiap Perusahaan akan senantiasa mengupayakan agar kinerja karyawannya meningkat, dengan pengarahapan tujuan dari organisasi atau perusahaan akan dapat dicapai.

Bagi organisasi sumber daya manusia ialah Aset yang sangat berharga, baik itu organisasi yang berorientasi pada *profit* (keuntungan) ataupun organisasi Non-*Profit*. Meskipun dewasa ini dengan perkembangan teknologi yang sedemikian pesat membuat beberapa pekerjaan yang dikerjakan oleh manusia dapat digantikan oleh teknologi, tetapi peran manusia tidak dapat dihilangkan seutuhnya. Sekalipun suatu jenis pekerjaan dapat digantikan oleh teknologi, pengelolaan teknologi tersebut tetap butuh manusia sebagai pengelolanya. Karena apapun targetnya, berbagai visi organisasi dibuat untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya diurus dan dikelola oleh manusia. Dengan demikian sumber daya manusia yang dimiliki organisasi memegang peran yang vital karena menjadi penentu dan penunjuk arah organisasi dalam mencapai tujuan.

Permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia atau pada level individu haruslah diperhatikan dengan seksama oleh perusahaan agar dapat mengidentifikasi permasalahan apa yang sedang terjadi berkaitan dengan sdm,

organisasi harus dapat menempatkan tenaga ahli pada bidang manajemen *Human Resource* yang merupakan salah satu bagian yang sangat penting agar dapat diraih karyawan dengan kinerja baik.

Menurut Guritno dan Waridin (2005) Pengertian kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan parameter yang telah ditetapkan. Pendapat diatas sejalan dengan Mangkunagara (2015), yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja organisasional yang baik tidak terkecualikan berasal dari kinerja individu sumber daya manusia di dalamnya.

Antara Organisasi dan sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya saling berhubungan dan berkaitan erat. Apabila sdm dalam suatu organisasi mampu membawa peningkatan, maka dapat mewujudkan keuntungan bagi keduanya. Bagi karyawan Pencapaian adalah sebuah prestasi dan merupakan sebuah kesempatan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Tapi bagi organisasi, baru dapat dikatakan sebagai keberhasilan apabila terdapat sarananya dalam menuju kemajuan serta adanya perkembangan.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, diketahui terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia organisasi. Ada yang berasal dari *eksternal* ataupun *internal* organisasi itu sendiri. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya kemampuan dan keahlian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, disiplin kerja dan lainnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Lingkungan Kerja. Dengan memberikan atensi terhadap lingkungan kerja diharapkan akan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Jika semangat yang karyawan memiliki tinggi maka produktivitas juga akan tinggi. Dan apabila hal ini dapat berlangsung dengan baik maka pencapaian tujuan dari organisasi akan berjalan dengan lancar.

Definisi Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2015) dalam (Enny, 2019) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain. Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung dan lingkungan kerja non-fisik yang merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Oktaviani & Pramusinto (2019) mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah. Penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) juga mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dari tenaga pengajar. Pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sidanti (2015) juga mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohmah (2018) dimana didapatkan hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Syariah cabang Semarang. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Azikin, dkk (2019) yang juga mendapatkan hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Sehingga dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian yang menimbulkan *Research Gap*. Oleh karena itu peneliti menambahkan variabel mediasi sebagai celah agar dapat dilihat kejelasan hasil penelitian. Dari hasil penelitian terdahulu dan kajian teori, dirangkum dalam Tabel 1.1 sebagai berikut

Tabel 1.1.
Research Gap Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

NO	PENELITI	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
1.	Dhermawan, Anak Agung N.B. dkk (2012)	1. Motivasi (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Kompetensi (X3) 4. Kompensasi (X4) 5. Kepuasan Kerja (Y1) 6. Kinerja (Y2)	Tidak Berpengaruh Signifikan
2.	Arianto (2013)	1. Kedisiplinan (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	Tidak Berpengaruh Signifikan
3.	Sidanti (2015)	1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Disiplin kerja (X2) 3. Motivasi Kerja (X3) 4. Kinerja (Y)	Tidak Berpengaruh Signifikan
4.	Rohmah (2018)	1. Kompensasi (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Kepuasan Kerja (Y1 /Mediasi) 4. Kinerja Karyawan (Y2)	Positif dan Berpengaruh Signifikan
5.	Oktaviani dan Pramusinto (2019)	1. Disiplin Kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja Fisik (X2) 3. Kompensasi (X3) 4. Komitmen Organisasi (Y1/Mediasi) 5. Kinerja Karyawan (Y2)	Tidak Berpengaruh Signifikan
6.	Azikin, dkk (2019)	1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Kompensasi (X2) 3. Komitmen Organisasi (Y1/Mediasi) 4. Kinerja karyawan (Y2)	Positif dan Berpengaruh Signifikan

Sumber: *Research Gap* penelitian terdahulu

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja adalah kompensasi (Mathis and Jackson, 2006). Menurut (Sulastri, 2010) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima

karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi bagi organisasi perusahaan merupakan pengeluaran. Maka dari itu diharapkan dengan kompensasi yang dibayarkan akan memperoleh timbal balik kinerja karyawan yang lebih besar dan lebih baik.

Pada Penelitian yang dilakukan oleh Juniarti (2014), mendapatkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang. Akan tetapi berbeda dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari (2014), Khusna (2015), dan Rohmah (2018) yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga pada variabel kompensasi juga terdapat *Research Gap* atau perbedaan hasil penelitian.

Tabel 1.2.
***Research Gap* Kompensasi Terhadap Kinerja**

NO	PENELITI	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
1	Juniarti (2014)	1. Kompensasi (X1) 2. Motivasi Kerja (Y1/Mediasi) 3. Kinerja Karyawan (Y2)	Tidak Berpengaruh Signifikan
2	Kurniasari (2014)	1. Disiplin Kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Kompensasi (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y)	Berpengaruh Signifikan
3	Khusna (2015)	1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Kompensasi (X2) 3. Kinerja (Y)	Berpengaruh Signifikan
4	Rohmah (2018)	1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Kompensasi (X2) 3. Komitmen Organisasi (X3) 4. Kinerja (Y)	Berpengaruh Signifikan

Sumber : *Research Gap* penelitian terdahulu

Selain kedua faktor diatas, faktor lain yang menjadi pendorong tingkat keberhasilan organisasi adalah komitmen organisasi. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi perusahaan tempat mereka bekerja, amat menentukan organisasi dalam mencapai tujuannya, karena jika Sumber daya manusia yang ada berkomitmen kepada organisasi maka mereka akan lebih produktif. Komitmen organisasi dihadirkan pada penelitian ini sebagai variabel mediasi adalah untuk meningkatkan pengaruh variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja. Mathis dan Jackson (dalam Busro, 2018) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

Penelitian ini mengambil objek di Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Baribis yang ada di Kabupaten Brebes. Perumda Air Minum Tirta Baribis merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dalam pengelolaan air minum untuk masyarakat kabupaten Brebes. Perumda Air Minum Tirta Baribis merupakan salah satu Aset yang strategis dalam memberikan kontribusi bagi Pendapatan asli daerah (PAD) Serta merupakan usaha pemerintah dalam memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan rakyat secara merata.

Menurut laporan penilaian kinerja perusahaan yang bergerak dibidang SPAM (Saluran Penyediaan Air Minum) tahun 2019, Perumda Tirta Baribis yang saat itu masih berstatus PDAM termasuk kedalam perusahaan dengan kategori sehat dan kinerja yang baik dimana menempati peringkat 67 nasional dan 17 pada tingkat Provinsi Jawa Tengah. Pada Tahun 2019 juga PDAM Kabupaten Brebes Berganti status menjadi Perumda dengan nama Tirta Baribis.

Sebagai perusahaan jasa, Perumda Air Minum Tirta Baribis dituntut untuk selalu memberikan pelayanan terbaiknya bagi konsumen atau pelanggan. Dengan kondisi geografis kabupaten Brebes yang beragam dimana pada wilayah selatan merupakan dataran tinggi dan diwilayah utara merupakan dataran rendah serta berbatasan dengan garis pantai, karyawan dituntut untuk selalu sigap dan siap

dalam menghadapi berbagai permasalahan yang muncul dengan rutin memeriksa sarana dan prasarana pengelolaan air.

Apabila musim penghujan tiba kewaspadaan dan kesiapan harus lebih ekstra terutama didaerah yang merupakan dataran tinggi dan rawan akan bencana alam longsor dan dapat menyebabkan kebocoran dan penyumbatan pipa saluran air, selain itu saat musim penghujan tiba penyaluran air dapat tersumbat oleh kotoran tanah yang terbawa dari hulu dan air pun menjadi keruh sehingga menurunkan kualitas air yang akan dikonsumsi oleh masyarakat. Masalah-masalah tersebut harus segera ditangani dan diperbaiki terutama apabila sampai terjadi kebocoran pipa penyaluran air karena dapat menumpahkan air yang seharusnya dijual dan dikonsumsi oleh masyarakat dan menyebabkan perusahaan merugi. Oleh karena itu perusahaan harus mengupayakan agar karyawan memiliki Kinerja yang baik sehingga pelayanan yang prima akan muncul. Karena meskipun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh perusahaan sudah baik, dukungan Sumber daya manusia tetap dibutuhkan agar dapat memberikan hasil yang maksimal dalam penggunaannya.

Seperti yang disebutkan sebelumnya bahwa Perumda Air Minum Tirta Baribis termasuk kedalam SPAM yang dinyatakan sehat dengan kinerja yang baik. Akan tetapi kinerja yang baik tersebut belum ada yang spesifik meneliti apakah Lingkungan kerja dan kompensasi termasuk kedalam faktor yang mempengaruhinya sehingga menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai lingkungan kerja dan kompensasi apakah pengaruh terhadap kinerja karyawan di Perumda.

Berdasarkan pemaparan permasalahan diatas mengenai masih adanya perbedaan hasil atau *Research Gap* pada penelitian sebelumnya serta belum adanya penelitian mengenai variabel tersebut di perusahaan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi di Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian diatas tentang fenomena perbedaan hasil penelitian yang terjadi, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai Variabel Lingkungan Kerja. Dimana terdapat penelitian yang mendapatkan hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dan ada yang mendapatkan hasil tidak berpengaruh signifikan.
2. Pada Variabel Kompensasi juga terdapat *Research Gap* atau perbedaan hasil penelitian terdahulu.
3. Kinerja sangat penting bagi Perumda Air Minum Tirta Baribis Brebes mengingat perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengelolaan Air bersih sehingga dituntut untuk terus memberikan kinerja terbaiknya bagi konsumen.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan pada latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai di Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes?
5. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai di Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes?

6. Apakah komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes?
7. Apakah komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai di Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes
5. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi di Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes
6. Komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes
7. Komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.

E. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti saat ini, dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat memperoleh ilmu dan pengetahuan terutama berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh komitmen organisasi Serta dapat menambah pengalaman bagaimana membuat suatu karya tulis ilmiah dan khususnya penyusunan Skripsi yang lebih baik.
- b. Bagi pihak Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya terutama untuk penelitian disiplin ilmu Manajemen pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dengan judul ataupun salah satu variabel yang sama di tempat penelitian yang lain dengan harapan penelitian selanjutnya akan lebih baik lagi.
- c. Bagi tempat penelitian, diharapkan melalui penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dalam mengelola dan memperbaiki kinerja pegawai melalui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

2) Manfaat Praktis

- a. Bagi Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes dapat mengetahui sejauh mana lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh pada komitmen organisasi dan kinerja pegawai
- b. Dapat digunakan sebagai bahan rujukan pada penelitian selanjutnya
- c. Sebagai pemenuhan salah satu syarat kelulusan dari Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

F. Kerangka Pemikiran

Uma Sekaran (2003) mengemukakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Jadi Kerangka pemikiran adalah

gambaran hubungan antara konsep yang akan diteliti serta diukur dengan tema yang dipilih dan disesuaikan dengan masalah yang dijelaskan kedalam beberapa variabel pada sebuah model penelitian.

Pada penelitian ini mengukur yaitu, Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) sebagai variabel independen, terhadap Kinerja Pegawai (Y2) sebagai variabel dependen dengan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel mediasi.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2011), Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Penelitian yang dilakukan oleh Rohmah, (2018). Menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu variabel penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Hipotesis 1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Edwin B. Flippo dalam Suwatno,dkk (2016), Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi.

Menurut Hasibuan (2007) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang berbentuk uang, artinya kompensasi yang dibayarkan dengan sejumlah uang kartal bagi karyawan yang bersangkutan, sedangkan kompensasi yang berbentuk barang, artinya kompensasi yang dibayarkan dengan barang; misalnya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat dilihat bahwa terdapat dua pihak yang saling berkaitan dengan kewajiban dan tanggung jawab yang

berbeda, tapi saling berpengaruh yaitu kompensasi (perusahaan) dengan karyawan (kinerja)

Hipotesis 2 : Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam pengelolaannya. Sehingga dalam keberjalanannya orang-orang yang mempunyai posisi atau jabatan dapat dipastikan merupakan orang yang memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan Azikin dkk., (2019), mendapatkan hasil bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Ini sesuai dengan pernyataan Khan et. Al., (2010, dalam Busro, 2018) bahwa komitmen organisasi berhubungan sangat erat dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi seseorang, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut.

Hipotesis 3 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Postif Terhadap Kinerja Pegawai

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Faishal & Dewi (2019), menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Harum Indah Sari *Tour and Travel* Denpasar. Yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi pula komitmen yang dimiliki oleh karyawan karena karyawan merasa nyaman dalam lingkungan disekitarnya.

Hipotesis 4 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Komitmen Organisasi

5. Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi

Banyak faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Salah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi tersebut adalah Kompensasi (Nitisemito, 2001).

Penelitian sebelumnya yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi dilakukan oleh Azikin dkk, (2019) dan mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh dari kompensasi secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bantaeng.

Hipotesis 5 : Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Komitmen Organisasi

6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Komitmen organisasi

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang penting dalam mendukung pegawai melakukan tugas pekerjaannya. Dan kinerja yang baik akan dapat lebih mudah dicapai apabila didukung oleh lingkungan kerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Azikin dkk., (2019), menjelaskan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen. Artinya kinerja karyawan dapat dipengaruhi lingkungan kerja, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi dengan terdukungnya lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka dapat menimbulkan komitmen kuat dalam diri karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.

Hipotesis 6 : Melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai

7. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

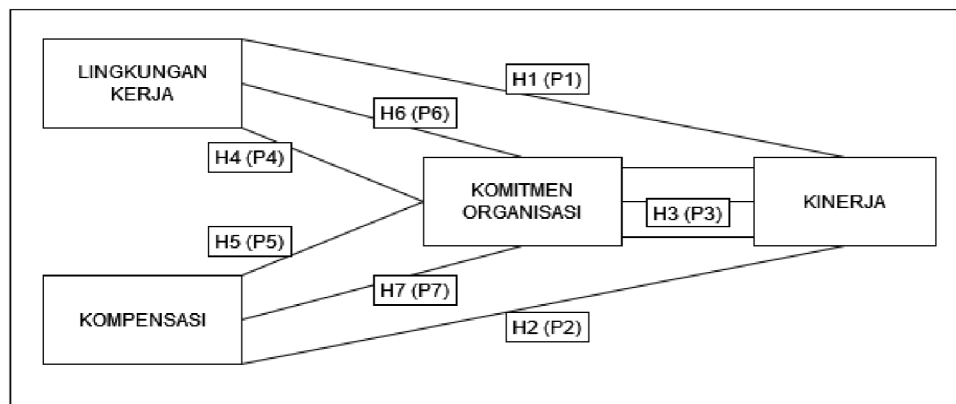
Kompensasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh organisasi karena merupakan imbal balik yang diterima oleh pegawai atas apa yang sudah mereka berikan kepada organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani & Pramusinto (2019) , menunjukkan pengaruh secara tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi bahwa Komitmen organisasi dalam penelitian ini terbukti mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi kompensasi semakin tinggi pula kinerja pegawai begitu juga melalui komitmen organisasi. Namun sebaliknya jika kompensasi rendah, maka

kinerja pegawai juga akan rendah. Rendahnya kinerja pegawai terjadi apabila komitmen organisasi juga rendah.

Hipotesis 7 : Melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai

Gambar 1.1.
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dibuat oleh peneliti (2021)

Keterangan Gambar :

1. Hipotesis 1 dan Hipotesis 2 merupakan pengujian pengaruh langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen,
2. Hipotesis 3 merupakan pengujian pengaruh langsung dari variabel mediasi terhadap variabel dependen
3. Hipotesis 4 dan Hipotesis 5 merupakan pengujian pengaruh langsung dari variabel independen terhadap variabel mediasi
4. Hipotesis 6 dan hipotesis 7 merupakan pengujian tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi

G. Hipotesis

Sugiyono (2019), menerangkan Hipotesis adalah jawaban sementara dari adanya rumusan masalah dalam sebuah penelitian yang akan dibuat dalam bentuk kalimat pertanyaan. Kenapa dikatakan hanya sementara, dikarenakan hasil jawaban diperoleh yang belum mengacu dengan teori yang ada dan sifatnya

belum relevan. dari teori kerangka berpikir yang sudah dibuat peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. **Hipotesis 1** : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. **Hipotesis 2** : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3. **Hipotesis 3** : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai
4. **Hipotesis 4** : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi
5. **Hipotesis 5** : Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi
6. **Hipotesis 6** : Komitmen Organisasi memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai
7. **Hipotesis 7** : Komitmen Organisasi memediasi Kompensasi terhadap kinerja pegawai.

H. Penelitian Terdahulu

Berikut ini peneliti mencantumkan hasil dari penelitian terdahulu dengan tujuan sebagai gambaran untuk mempermudah pengambilan kesimpulan.

Tabel 1.3.
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Jurnal Oleh Azikin, Sri Reski dkk (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng	Lingkungan Kerja (X1) Kompensasi (X2) Komitmen Organisasi (Y1/Mediasi) Kinerja (Y2)	Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dan Komitmen Organisasi dan Komitmen Organisasi Memediasi Lingkungan kerja dan kompensasi secara positif dan signifikan
2.	Jurnal oleh Oktaviani dkk (2019)	Peran Komitemn Organisasi dalam memediasi disiplin, lingkungan kerja fisik dan Kompensasi Pegawai kantor Wilayah Badan	Disiplin (X1) Lingkungan Kerja Fisik (X2) Kompensasi (X3)	disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kompensasi dan komitmen

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
		Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah	Komitmen Organisasi (Y1/Mediasi) Kinerja (Y2)	organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengaruh mediasi menunjukkan bahwa disiplin dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, namun lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.
3.	Jurnal Oleh Nadhifa Faishal dkk (2019)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Budaya Organisasi (X3) Komitmen Organisasi (Y)	Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi, semakin baik lingkungan kerja, serta semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin tinggi komitmen organisasional karyawan PT. Harum Indah Sari Tours & Travel Denpasar
4.	Jurnal oleh Ida Ekawati Syahrir dkk (2019)	Pengaruh Komunikasi Internal dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Bantaeng	Komunikasi Internal (X1) Kompensasi (X2) Komitmen Organisasi (Z) Kinerja (Y)	Komunikasi internal dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Komunikasi internal, kompensasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Komunikasi internal dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
5.	Alfa Alfi Rohmah (2018)	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Syariah Semarang)	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y1/Mediasi) Kinerja Karyawan (Y2)	Kinerja secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh Kompensasi dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan Kepuasan kerja mediasi Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.
6.	Jurnal Akhmadi Prabowo dkk (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Perawat dan Bidan Kontrak di Rs Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang	Kompensasi (X1) Kepuasan Kerja (Z) Komitmen Organisasional (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan baik secara langsung ataupun tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional perawat dan bidan di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu
7.	Heny Sidanti (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja (Y)	lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi untuk bekerja sama dan dampaknya secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun
8.	Khusna Nuria (2015)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Cv. Sunteak Alliance Jepara)	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja (Y)	Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sunteak Alliance

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
9.	Jurnal Oleh Sahlan, Nurul Ihsan dkk. (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi	Lingkungan Kerja (X1) Kompensasi (X2) Kinerja (Y)	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Rojikin (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta)	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y1/Mediasi) Kinerja (Y2)	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
11.	Jurnal oleh Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus dkk (2014)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kompetensi (X3) Kompensasi (X4) Kepuasan Kerja (Y1) Kinerja (Y2)	Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan

Sumber : Diakses dari jurnal dan skripsi Terdahulu dan diolah oleh penulis (2020)